



# COMUNE DI BORNASCO

(PROVINCIA DI PAVIA)

- ORIGINALE  
 COPIA

## Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale n. 11

**OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025**

L'anno duemilaventitre il giorno ventotto del mese di gennaio alle ore 10:30 nella solita sala delle riunioni.

Previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano:

N.	NOMINATIVO		Presente/ Assente
1.	Bonetti Roberta	Sindaco	Presente
2.	Novantini Giuliano	Vice Sindaco	Presente
3.	Calvi Mario	Assessore	Presente

Assiste alla seduta il SEGRETARIO EQUIZI MASSIMO.

Il Sig. Bonetti Roberta nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso che:

il D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**" all'art.48, prevede l'obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la **rimozione degli ostacoli** che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;

il summenzionato art.48 del D. Lgs n. 198/2006, riformando l'art.7 c.5 del d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:

1. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
2. assicurare "*parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro*" (art.7, c.1 sulla "gestione delle risorse umane" del predetto D.Lgs 165/2001);
3. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
  - a) riservare alle donne, "*salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso*", tenendo naturalmente conto di quanto previsto all'art.35, c. 3, lett. e) del medesimo d.gs 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di "esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati
  - b) dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali";
  - c) adottare atti regolamentari "*per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro*";
  - d) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
  - e) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

### Considerato che:

la Direttiva 26 giugno 2019, n.2 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche*" (G.U. n. 184 del 07.08.2019), approvata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri;

il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità, sottolineano il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia prevedendo, da un lato, un aggiornamento degli indirizzi contenuti nelle linee guida 04.03.2011 con specifico riferimento a criteri di composizione del CUG, procedure di nomina, compiti e collaborazione con altri organismi e, dall'altro, disegnando una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio preso atto che le finalità perseguite dalla direttiva possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;

- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- rafforzare il ruolo dei CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese

**Dato atto che** questa Amministrazione riconosce l'importanza della valorizzazione delle persone e del necessario investimento sul benessere organizzativo delle stesse, in considerazione della stretta connessione che sussiste fra innovazione delle persone ed innovazione dell'amministrazione;

**Considerato che** è intendimento dell'Amministrazione porre in essere, per il prossimo triennio 2023/2025, una serie di interventi volti a migliorare il livello di benessere organizzativo e, quindi, la performance dell'Ente, in considerazione del fatto che, se le persone sono coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati;

**Richiamate** le delibere di GC:

- n. 7 del 22.02.2017 con la quale si è approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2017/2018/2019
- n. 2 del 20.01.2018 con la quale si è approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2018/2019/2020
- n. 17 del 01.03.2019 con la quale si è approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2019/2020/2021
- n. 11 del 27.02.2020 con la quale si è approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2020/2021/2022
- n. 37 del 15.05.2021 con la quale si è approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2021/2022/2023

**Richiamata** la delibera di GC 59/2022 di approvazione del Piano 2022-2024, che contiene il Piano Triennale delle azioni positive 2022-2024:

**Atteso che** il Comune di Bornasco, in coerenza con il proprio Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, oltre che con la normativa di istituzione del CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

**Considerato che:**

- in continuità con i precedenti Piani delle azioni positive è stato definito un nuovo "Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025", strutturato sulla base dei principali ambiti di azione del Comitato stesso (Pari Opportunità, Benessere organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica);
- in riferimento alla procedura di analisi e di monitoraggio prevista dalla Direttiva 2/2019, con questo Piano si è adottato il concetto di "iniziativa" che raggruppa una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni e che possono concorrere al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente;
- gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive saranno integrati nel Piano della Performance e le misure per il conseguimento degli obiettivi sono declinati nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative;
- gli interventi del piano delle azioni positive si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e

l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze;

**Presa visione** del documento Piano azioni positive per il triennio 2023/2025 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

**Rilevato che** la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

**Visti:**

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: «Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali» e successive modificazioni;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» e successive modificazioni;
- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

**Acquisito**, ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, che si riporta in calce;

Con votazione unanime espressa nei modi di legge.

## **DELIBERA**

per le motivazioni indicate in premessa e che si intendono qui integralmente richiamate:

- di approvare ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell'11/4/2006 l'allegato piano delle azioni positive - triennio 2023/2025;
- di trasmettere la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU;
- di dare atto che la presente deliberazione non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- di dichiarare, con separata votazione resa unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, al fine di procedere con gli atti conseguenti (adozione Piao);

**PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2025****Riferimenti Legislativi**

- Legge 10 aprile 1991 n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro”*.
- D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* - artt. 7, 54 e 57.
- D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246.
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei *“Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*

**Premessa Generale**

Il D.Lgs.n.198/2006 recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* all'articolo 48, intitolato *“Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”*, stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure *“speciali”* – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e *“temporanee”*, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 recante le *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”* (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*), specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure 3 preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea, ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'ente ha adottato i Piani con le seguenti delibere di GC:

- n. 7 del 22.02.2017 con la quale si è approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2017/2018/2019
- n. 2 del 20.01.2018 con la quale si è approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2018/2019/2020
- n. 17 del 01.03.2019 con la quale si è approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2019/2020/2021
- n. 11 del 27.02.2020 con la quale si è approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2020/2021/2022
- n. 37 del 15.05.2021 con la quale si è approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2021/2022/2023

**Richiamata** la delibera di GC 59/2022 di approvazione del Piao 2022-2024, che contiene il Piano Triennale delle azioni positive 2022-2024:

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-20245 del Comune di Bornasco, in continuità con i precedenti Piani, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

## Dati sul personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne in servizio:

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
TEMPO INDETERMINATO										
<b>CAT. D</b>										
<b>CAT. C</b>			1	1		2	1	1	1	
<b>CAT. B</b>										
<b>Totale personale</b>			1	1		2	1		2	

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	2	1

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario Comunale	Donne	Uomini
Numero	=	1

Dirigenti	Donne	Uomini
Numero	=	=

### Riferimenti legislativi

- D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57
- D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246"
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

### Obiettivi

Il piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 comprende i seguenti obiettivi generali:

- Obiettivo 1: Parità e pari opportunità

- Obiettivo 2: Benessere Organizzativo
- Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica
- Obiettivo 4 - Formazione

### **Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità**

Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare

E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il comune di Bornasco applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Al fine di sviluppare e dare concreta attuazione a tale obiettivo:

- Verranno poste in essere e/o mantenute azioni di monitoraggio degli strumenti di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare attualmente adottati dall'Ente, come ad esempio la flessibilità oraria e la possibilità di ottenere permessi, per conciliare impegni di lavoro e impegni di famiglia.
- Verranno valutate modalità di rotazione del personale che, nel rispetto delle normative vigenti, tengano conto delle esigenze degli uffici coinvolti e favoriscano il positivo reinserimento di quei dipendenti che rientrano in servizio dopo assenze di lungo periodo per cause familiari o di salute, consentendo loro di riprendere l'attività lavorativa attraverso percorsi di affiancamento e di collaborazione reciproca.
- Verrà inoltre analizzata l'organizzazione esistente per individuare eventuali ambiti e forme di applicazione delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento delle prestazioni lavorative (c.d. lavoro agile), per consentire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori e il miglioramento della qualità dei servizi erogati, senza discriminazione in termini di sviluppo della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori eventualmente coinvolti.

***Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente***

***Tempistica di realizzazione: triennio di riferimento.***

### **Obiettivo 2: Benessere Organizzativo**

Con riferimento al benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Coerentemente a quanto previsto nel DUP e nel PTPCT, sempre maggiore attenzione dovrà essere posta al tema della comunicazione interna e al tema della trasparenza, anche fornendo specifiche ed adeguate motivazioni delle scelte operate nei processi riguardanti la gestione delle persone. L'obiettivo è quello di



favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni ed una gestione più collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

1. accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
2. monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
3. formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
4. individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

**Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente**

**Tempistica di realizzazione: triennio di riferimento.**

### **Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Il Comune di Bornasco attraverso il Piano delle azioni positive 2023-2025, si impegna a promuovere una comunicazione rispettosa della differenza di genere, promuovendo una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi;

**Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente**

**Tempistica di realizzazione: triennio di riferimento.**

### **Obiettivo 4: Formazione**

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

L'obiettivo è quello di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.

In caso di necessità predisporre riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Preporre della formazione annuale alla quale tutti i dipendenti avranno accesso. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Personale.

**Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente**

**Tempistica di realizzazione: triennio**

### **Azioni di sostegno**

#### **1. Azioni di diversity management (genere):**

- Azioni di sensibilizzazione alle tematiche di maternità e paternità;
- Implementazione di progetti e azioni di affiancamento al lavoro nei primi anni di vita dei figli rivolti a madri e padri anche in riferimento alla gestione dei carichi di cura familiari;
- Redazione di linee guida per un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione istituzionale e nella modulistica dell'ente, prevedendo adeguata formazione del personale;

#### **2. Azioni di diversity management (disabilità):**

- Riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative

dei lavoratori disabili e dei cittadini utenti (ad es. implementazione di linee di indirizzo per la stesura di documenti accessibili e le architetture web);

- Riservare attenzione a percorsi formativi rivolti a colleghe e colleghi con disabilità;
- Riservare attenzione all'inserimento lavorativo delle colleghe e colleghi con disabilità.
- Riservare attenzione ai dipendenti che hanno la necessità di assistere familiari con disabilità mediante una flessibilità nell'utilizzo di permessi destinati a tale finalità.

### **3. Azioni di diversity management (età):**

- Sensibilizzazione e sostegno sul tema dell'età (aging diversity) analizzando soluzioni che consentano di attivare occasioni per un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni;
- Raccolta dei fabbisogni di formazione digitale per i dipendenti;
- Verificare possibilità di progetti specifici per garantire il benessere lavorativo anche nei negli ultimi anni di lavoro dei dipendenti.

### **4. Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica:**

- Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione;
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche la dirigenza e i responsabili di servizio. In particolare: riconoscere i segnali di stress legati all'attività lavorativa, favorire forme efficaci di comunicazione e gestione dei conflitti.
- Condivisione e promozione di buone pratiche orientate non solo alle pari opportunità ma anche nella prospettiva di creare ambienti fisici e sociali per valorizzare l'apporto dei soggetti fragili.

### **UFFICI COINVOLTI**

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi: segreteria generale e responsabili di servizio.

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente.

**OGGETTO: Deliberazione della GIUNTA COMUNALE N. 11 del 28-01-2023**

**avente per oggetto: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025**

Vista la richiesta di parere pervenuta in ordine alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto;

**IL FUNZIONARIO RESPONSABILE**

Visto l'articolo 49 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 "Testo Unico sull'ordinamento delle Autonomie Locali", in ordine alla regolarità tecnica;

**ESPRIME**

**■ PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITA' TECNICA.**

**Bornasco, 28-01-2023**

**IL FUNZIONARIO RESPONSABILE**

**F.to MASSIMO EQUIZI**

## **Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue**

Il Sindaco  
F.to Bonetti Roberta

Il SEGRETARIO  
F.to EQUIZI MASSIMO

### **COMUNICAZIONI AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (Art. 125 – 1° comma D.Lgs. 18.8.2000 n. 267)**

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi 04-02-2023 giorno di pubblicazione, ai Capigruppo Consiliari riguardando materie elencate al 1° comma dell'art. 127 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Visto: Il Sindaco  
F.to Bonetti Roberta

Il Segretario Comunale  
F.to EQUIZI MASSIMO

---

#### **⇒ PUBBLICAZIONE**

**La suestesa deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio, per 15 giorni consecutivi, a partire da oggi**

**04-02-2023 e fino al 19-02-2023**

**Bornasco, li 04-02-2023**

Il Segretario Comunale  
F.to EQUIZI MASSIMO

---

#### **⇒ESECUTIVITÀ' (art. 134 D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000)**

Si attesta che la suestesa deliberazione:

- E' esecutiva trascorso il decimo giorno dalla sua pubblicazione, senza reclami, all'albo pretorio del Comune ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000;
- E' immediatamente eseguibile dal momento della sua adozione ai sensi del 4° comma, dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Bornasco, li 04-02-2023

Il Segretario Comunale  
F.to EQUIZI MASSIMO

---

**Copia conforme all'originale per uso amministrativo.**

**Bornasco, li 04-02-2023**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to EQUIZI MASSIMO